

ABSTRAK

Yayasan Nurul Hayat adalah sebuah yayasan sosial yang memiliki tujuan awal didirikannya adalah sebagai penyalur dana sumbangan dari donatur kepada Dhuafa. Akan tetapi sebagian dana yang diberikan oleh donatur juga digunakan untuk operasional yayasan dan gaji karyawan. Yayasan Nurul Hayat Surabaya mengharapkan untuk menjadi yayasan yang mandiri yaitu mampu menggaji karyawan dan membiayai operasional yayasan bukan dengan uang dari donatur melainkan dari yayasan sendiri sehingga seluruh uang dari donatur dapat disumbangkan kepada dhuafa tanpa mendapat potongan.

Untuk mencapai tujuan tersebut yayasan bermaksud melakukan bisnis agar memiliki pendapatan. Untuk melakukan 2 fungsi yaitu bisnis dan kegiatan sosial, yayasan telah melakukan perubahan pada visi misi, strategi dan struktur untuk mendukung menjadi yayasan yang mandiri. Namun, perubahan tersebut belum sepenuhnya tuntas karena yayasan tidak memiliki desain kompensasi yang dinilai tepat dalam mendukung kinerja karyawan menjadi yayasan yang mandiri. Selain itu deskripsi dan spesifikasi jabatan yang dimiliki oleh yayasan juga belum sepenuhnya dimiliki oleh setiap jabatan yang ada di yayasan. Ini juga menjadi hambatan dalam penyusunan desain kompensasi karyawan.

Dalam penelitian ini akan dilakukan desain gaji karyawan dengan melakukan analisis jabatan, evaluasi jabatan, survey kompensasi pasar, dan struktur gaji dan grading. Dalam proses evaluasi jabatan akan digunakan metode FES karena compensable factor yang digunakan dalam metode FES memiliki karakteristik yang sama dengan pekerjaan yang ada di Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

Kata Kunci : Kompensasi, FES, Evaluasi Jabatan, Analisis Jabatan, Job Grading.